



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Hautala, S., Virtanen, M. & Ruotsalainen, H. 2022. Työnantajat tarvitsevat tietoa tuetun työllistämisen mahdollisuuksista. Oamk Journal 19/2022.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022030221402>

Työnantajat tarvitsevat tietoa tuetun työllistämisen mahdollisuuksista

2.3.2022 - Hautala Saana, Virtanen Maarit, Ruotsalainen Heidi

Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on keino tukea osatyökykyisten työllistymistä. Nuorten Ystävien klubitaloissa toteutetaan aktiivisesti työhönvalmennusta yhteistyössä työnantajien kanssa. Työnantajayhteistyötä ryhdyttiin kehittämään palvelumuotoilun keinoin. Tässä blogitekstissä kuvataan prosessin eteneminen ja keskeiset tulokset.

Osatyökykyisten työelämäosallisuuden lisääminen on keskiössä, kun puhutaan työllisyysasteen nostosta. Osatyökykyisten ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työelämään pääsyä tulee edistää, jotta kaikki työvoimapotentiaali saataisiin käyttöön. Myös uusia työelämäosallisuutta tukevia malleja tulee kehittää ja ottaa käyttöön. On tarpeen tunnistaa myös työnantajien tarpeita, jotta työntekijät ja työntekijät kohtaisivat mahdollisimman tehokkaasti.

Nuorten Ystävät (NY) ry on kolmannen sektorin toimija, jonka tavoitteena on tukea osallisuutta ja tasa-arvoa. Klubitalot tarjoavat mielekästä tekemistä ja vertaistukea eri syistä työelämän ulkopuolella oleville jäsenille. Klubitalotoiminnassa tuetaan osatyökykyisten ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja jatkopolkuja avoimille työmarkkinoille.

Klubitalojen toiminnassa on ollut toiminnan alusta asti käytössä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Se on keino tukea osatyökykyisiä ja vaikeasti työllistyviä klubitalojen jäseniä työelämään kiinnittymisessä. Tuetun työllistymisen menetelmä on tutkimusnäyttöön perustuva ja tehokkaaksi todettu malli. Sen avulla voidaan edistää osatyökykyisten ja esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien työelämään pääsyä. Monen Nuorten Ystävien klubitalojen jäsenen tavoitteena on kiinnittyä työelämään. Etenkin osa-aikatyöt ovat monen elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto.

Nuorten Ystävien klubitalojen tuetun työllistymisen työhönvalmennus on ollut tuloksellista. Työhönvalmennuksen avulla 146 jäsentä löysi polkunsä työelämään vuonna 2020 [1]. Toiminnan edelleen tehostamiseksi klubitaloissa tunnistettiin tarve kehittää työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä, jotta vielä useampi jäsen pääsisi mukaan työelämään.

Työnantajayhteistyötä kehitettiin palvelumuotoilulla

Työnantajayhteistyötä lähdettiin kehittämään palvelumuotoilun avulla. Kehittämistyö toteutettiin osana Oulun ammattikorkeakoulussa suoritettua kuntoutuksen erityisasiantuntijan tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. Kehittämistyö eteni palvelumuotoiluprosessin vaiheiden mukaisesti, ja se sisälsi määrittely-, tutkimus-, suunnittelu-, tuotanto- ja arviointivaiheet. Kehittämisprosessi käynnistyi vuoden 2019 lopussa alustavan aiheen määrittelyllä, ja toteutusvaihe päättyi joulukuussa 2020.

Kehittämistyöhön osallistui henkilökuntaa kolmesta Nuorten Ystävien klubitalosta Oulusta, Kajaanista ja Rovaniemeltä. Myös klubitalojen jäsenillä oli mahdollista osallistua kehittämistyön aikana järjestettyihin työpajoihin. Tutkimusvaihe nousi keskeiseksi osaksi kehittämistyötä. Sen tarkoituksena oli tunnistaa työnantajien tarpeet työnantajayhteistyön kehittämiseksi ja syventää asiakasymmärrystä.

Työnantajien tarpeet selvitettiin tutkimusvaiheessa

Tutkimusvaiheessa toteutettiin teemahaastattelu kolmelle työnantajalle ja yhdelle osatyökykyisten työllistämisen asiantuntijalle. Haastateltavat työnantajat olivat kaikki työllistäneet Nuorten Ystävien klubitalon jäsenen, ja heitä oli yksi jokaisen klubitalon alueelta.

Tulosten perusteella työhönvalmennusprosessia tuli selkeyttää työnantajille. Esille nousi myös tarve lisätä tietoa työhönvalmennuksesta ja sen mahdollisuuksista tukea työnantajia osatyökykyisten työllistämässä. Lisäksi tunnistettiin, että työhönvalmennusta tulee markkinoida suoraan työnantajille.

Asiantuntijahaastattelussa korostuivat yhteiskunnallinen näkökulma osatyökykyisten työllistämiseen ja työn merkitys yksilön kuntoutumiselle.

Lisäksi kaikissa haastatteluissa tuli esille osatyökykyisten jäsenten työvoimapotentiaali. Sitä toivottiin korostettavan, kun työhönvalmennusta markkinoidaan työnantajille. Haastatteluiden perusteella tunnistettiin myös työhönvalmennuksen palvelupolun kriittiset pisteet, joita olivat työnantajien kontaktointi, tukimuotojen selkeys sekä tuen jatkosta sopiminen.

Työnantajien tarpeet erilaisia

Haastatteluiden tulosten perusteella tunnistettiin viisi erilaista työnantajaprofiilia. Työnantajat edustivat erityyppisiä työnantajia, mikä mahdollisti hyvin haastatteluaineistojen hyödyntämisen työnantajaprofiilien laatimiseen. Profiilit olivat 1) Petu Pienyrittäjä (kuva 1), 2) Jassu Järjestö (kuva 2), 3) Sasu Suuryritys, 4) Tane Tietämätön ja 5) Vipe Vuokrafirma. Profiileissa kuvattiin, miten työhönvalmentaja voi tukea työnantajaa, millaisia arvoja työnantajilla on, millaiset ovat työntekijätarpeet ja miten työnantajiin saa yhteyden. [2]

Työnantajaprofiili 1



"VÄLILLÄ ON NIIN KIIRE, ETTÄ EI PÄÄ PYSY MUKANA!"



VAKUUTA HETI ENSI MINUUTEILLA, MITEN HELPOTAT TYÖTAAKKA.

Työnantajaprofiili 2



"ÄNTÄÄ KAIKKIEN KUKKIEN KUKKIA"



TARJOTA YHTEISTYÖKUMPPANUUTTA VETOA YHTEISIIN ARVOIHIN.

PETU PIENYRITTÄJÄ

OLEN TODELLA KIIREINEN JA MINUA ON VAIKEA TAVOITTA A. PIENYRITTÄJÄNÄ MINULLA ON HOIDETTAVIA ASIOITA ISO LUUTA JA OLEN TOTTUNUT HOITAMAAN KAIKEN ITSE. TYÖT EI NIMITTÄIN OODOTA JA AIKA ON RAHAA. MINUA TURHAUTTAA KAIKENLAINEN BYROKRATIA, JOTA PALKKAAMISEEN AINA LIITTYY. MIELUUSTI JÄTTÄISIN PAPERIEN PYÖRITTELYN JOLLEKIN TOISELLE.

TYÖHÖNVALMENTAJAN APU ON KÄTEVÄÄ, VAIKKA AJOITAIN UOHDAN, ETTÄ VOIN PYYTÄÄ APUA HÄNELTÄ. ENKÄ MINÄ EDES MUISTA, ETTÄ MINKÄLAISTA TUKEA ON SAATAVILLA. ON HYVÄ, ETTÄ TYÖHÖNVALMENTAJA ITSE OTTAA YHTEYTTÄ JA TARJOTA APUAAN. ÄRVOSTAN SUJUVAA JA SELKEÄ YHTEISTYÖTÄ. MINUSTA TUNTUU KIVALTA, ETTÄ TYÖHÖNVALMENTAJA SOITTAA JA KYSYY, MITEN MENE, SILLOIN VOI TULLA MIELEN ITSELLÄN JOTAIN KYSYTTÄVÄÄ.

YHTEYDENOTTO

PARHAITEN MINUT TAVOITTA SOITTAMALLA.TOIVON, ETTÄ ESITÄT ASIASI SELKEÄSTI, ETTÄ Joudun SITTEN TAKAISIN TÖIDEN PARIIN. JOS REHELLISIÄ OLLAAN, NIIN SÄHKÖPOSTIT SAATTAA JÄÄDÄ LUKEMATTA. LIPPULAPPUSET MYÖS SAATTAA LENTÄÄ ROSKIKSEEN.

TYÖNTEKIJÄTARVE

- TARJOLLA PÄÄASIASSA OSA-AIKAISTA TYÖTÄ, JOSKUS MYÖS KOKOAIKAISTA TYÖTÄ
- TYÖNTEKIJÄTARVE VOI TULLA YLLÄTTÄEN.
- TYÖPAIKKAKARTOITUS VOI TUODA ESILLE UUSIA TARPEITA

ÄRVOSTAN PITKÄAIKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ, KOSKA UUDEN PEREHDYTTÄMINEN VIE AINA AIKAA. MINULLE ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ TYÖPAIKALLA ON HYVÄ ILMAPIIRI, JOLLOIN KAIKILLA ON HYVÄ OLLA. JOS TULEE ERIMIELISYYKSIÄ, NE PITÄÄ SELVITTÄÄ HETI. KUN OLLAAN PIENESSÄ PORUKASSA, TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ. MINULLA EI OLE VÄLIÄ TYÖNTEKIJÄN TAUSTALLA, KUNHAN HÄNEN KANSSAAN PYSTYY KÖMMUNKOIMAAN SELVÄSTI. TARVITSEN TYÖNTEKIJÄN, JOKA SUORITUU MELKO ITSENÄISESTI JA JOKA ON MOTIVOITUNUT TEKEMÄÄN ERIILAISIA TYÖTEHTÄVIÄ.

JASSU JÄRJESTÖ

MEILLE ON JÄRJESTÖNÄ TÄRKEÄÄ. YHTEISKUNTAVALASTUUN TOTEUTTAMINEN JA SEN VUOKSI EMME ARASTELE OSATYÖKYKYISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISTA JA MEILLÄ ON SIITÄ KOKEMUSTA. TYÖPAIKAN ARVOT OHITAA MYÖS TYÖLLISTÄMISTÄ. MEIDÄN TYÖYHTEISÖSSÄ MONIMUOTOISUUS ON RIKKAUS. SUHTAUDUMME AVOIMESTI MYÖS TUNHARJOITTELOIHIN JA TYÖKOKELUJÖIHIN.

RAHOITUKSEN EPÄVARMUUS ASETTAA VÄLILLÄ HAASTEITA PALKKAAMISELLE, KOSKA EMME VOI KÖVIN PITKÄ SUUNNITELMIA TEHDÄ. HALLUAMME TUKEA JOKAISTA TYÖNTEKIJÄÄ KEHITTÄMÄÄN URAPOLLELLA. ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ JOKAINEN TYÖNTEKIJÄ SAA RAKENTAVAA PALAUTETTA TYÖSTÄÄN. JOTTA HÄN VOI KEHITTÄÄ OSAAMISTAAN.

TYÖLLISTÄMISEN TUUMIJODOT OVA T MEILLE PÄÄASIASSA TUTTUJA. HIEMAN EPÄSELVÄÄ ON KUINKA KAUAN TYÖHÖNVALMENTAJAN TUKEA SAA. TOIVOMME, ETTÄ TÄSTÄ SOVITTAISIN SELKEÄSTI. SÄÄNNÖLLINEN YHTEYDENPITO TYÖHÖNVALMENTAJAN KANSSA ON HYVÄ JUTTU.

YHTEYDENOTTO

EI OLE VÄLIÄ, MITEN YHTEYTTÄ OTTAA JA JOS TULEE TARVE, OSAAN OTTAA YHTEYTTÄ ITSEKIN. SÄHKÖPOSTEJA TULEE KUITENKIN NIIN PALJON, ETTÄ NE SAATTAVAT MENNÄ TAHTOMATTAKIN OHI. TYÖPAIKKAVIERAILUT ON MYÖS HYVÄ KEINO TUTUSTUA PUOLIN JA TOISIN JA SUHTAUDUMME NIIHIN AVOIMESTI. SEKIN ON IHAN OK, ETTÄ TYÖHÖNVALMENTAJA KÄY ITSE ENSIN KARTOITAMASSA TYÖTEHTÄVÄT.

TYÖNTEKIJÄTARVE

- TARJOLLA PÄÄASIASSA OSA-AIKAISTA TYÖTÄ, JOSKUS MYÖS KOKOAIKAISTA TYÖTÄ
- PALKKATUKI ON MEILLÄ ENSISIJAINEN PALKKAUSTAPA, JOS SE VAAN ON MAHDOLLISTA.

MEILLÄ ON HYVÄT SUHTEET ALUEEN JÄRJESTÖIHIN JA TIEDÄMME, KENEN KANSSA VOIMME TEHDÄ YHTEISTYÖTÄ TYÖNTEKIJÄN REKRYTOINNISSA. NÄEMME TÄRKEÄNÄ, ETTÄ VOIMME TARJOTA TYÖTÄ MYÖS HEIKOSSA TYÖMARKKINA-ASEMASSA OLEVILLE.MEILLÄ ON HYVIÄ KOKEMUKSIA TYÖHÖNVALMENTAJAN AVUSTA TYÖNTEKIJÄN HANKKIMISESSA, JOTEN VARMASTI HYÖDYNNÄMME SITÄ UUDESTAANKIN, JOS TARVETTA ON.

KUVAT 1 JA 2. Esimerkit työnantajaprofiileista: Petu Pienyrittäjä ja Jassu Järjestö (kuvat avautuvat isommaksi klikkaamalla)

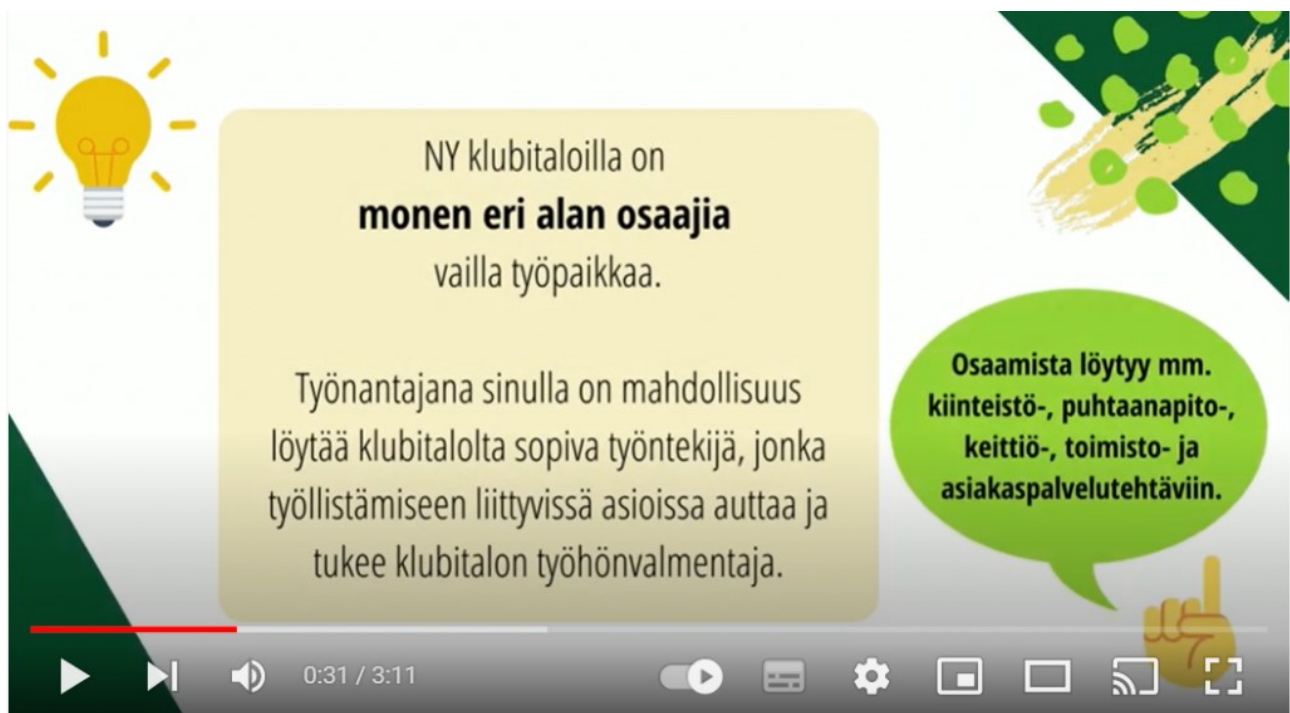
Esimerkiksi Petu Pienyrittäjän työntekijätarpeet ovat osa-aikainen ja nopeasti saatavilla oleva työntekijä. Hän arvostaa työhönvalmentajan kanssa toteutuvaa sujuvaa yhteistyöstä ja hän ottaa avun mielellään vastaan. Jassu Järjestö palkkaa työntekijöitä ensisijaisesti palkkatuen avulla, ja he voivat toimia koko- tai osa-aikaisina. Heillä on kokemusta ja tietoa työhönvalmentajan tarjoamasta tuesta, ja he arvostavat säännöllistä yhteydenpitoa. Lisää profiileista on luettavissa opinnäytetyöstä. [2]

Työnantajaprofiilit tuovat näkyväksi, miten erilaisia tarpeita erilaisilla työnantajilla voi olla, ja miten tärkeää on tunnistaa nämä tarpeet jo alussa. Työhönvalmennuksen markkinoinnissa on myös hyvä olla tietoinen työnantajien erilaisista tarpeista ja tuoda esille, miten yksilöllistä ja joustavaa työhönvalmentajien tuki on niin jäsenille kuin työnantajillekin.

Markkinointimateriaalia työnantajayhteistyön kehittämiseen

Tutkimusvaihe vahvisti näkemystä siitä, että työhönvalmennuksen markkinointiin ja kontaktointiin tarvittiin materiaaleja. Niitä ideoitiin suunnitteluvaiheessa yhteistyössä. Markkinointimateriaalilla on mahdollista lisätä tietoisuutta työhönvalmennuksesta työnantajien keskuudessa ja selkeyttää erilaisia tukimuotoja.

Tuotantovaiheessa laadittiin työhönvalmennuksen esittelyvideo ja esite, jotka oli tarkoitettu tukimateriaaliksi työnantajien kontaktointiin. Esittelyvideolla (kuva 3) oli myös tarkoitus selkeyttää työhönvalmennusprosessin sisältöä ja lisätä tuetun työllistymisen tunnettavuutta. [Esittelyvideon](#) löytää Youtubesta, joten sitä voi helposti hyödyntää.



KUVA 3. Kuvakaappaus esittelyvideosta

Materiaaleja on mahdollista hyödyntää monipuolisesti työnantajien kanssa tehtävässä yhteistyössä, mutta myös yhteistyökumppanien kanssa tehtävässä työssä. Lisäksi materiaalia voi hyödyntää uuden työntekijän perehdytyksessä klubitaloissa.

Kehittämisen suurin oivallus oli näkökulman muutos työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön, mikä syntyi palvelumuotoilun tuloksena. Palvelumuotoilun avulla oli mahdollista huomioida kattavasti niin työnhakijoiden kuin työnantajien tarpeet. Mikäli osatyökykyisten jäsenten työllistymistä halutaan edistää, tulee työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä kehittää jatkuvasti.

Työhönvalmentajilla täytyy myös olla vahva yritysmaailman tuntemus sekä kyky luoda ja ylläpitää työnantajayhteistyösuhteita. Lisäksi heidän tulee hallita työnetsintä- ja työnkuvien muotoilutaidot. Nämä mahdollistavat paremmat yhteistyösuhteet työnantajiin ja voivat avata osatyökykyisille uusia väyliä työelämään.

Hautala Saana, palveluohjaaja, projektikoordinaattori
Oulun Diakonissalaitoksen säätiö sr

Virtanen Maarit, toimintaterapian lehtori
Oulun ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja kuntoutus

Ruotsalainen Heidi, yliopettaja
Oulun ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja kuntoutus

Blogiteksti perustuu opinnäytetyöhön:

Hautala, S. 2021. Tukea työnantajaksi ryhtymiseen. Tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen Nuorten Ystävien klubitaloissa. Oulun ammattikorkeakoulu. Kuntoutuksen erityisasiantuntijan tutkinto-ohjelma. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105057294>

Lähteet

[1] Nuorten Ystävät. 2020. Klubitalojen toimintakertomus.

[2] Hautala, S. 2021. Tukea työnantajaksi ryhtymiseen. Tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen liittyvän työnantajayhteistyön kehittäminen Nuorten Ystävien

klubitaloissa. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 9.2.2022.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105057294>

METATIEDOT

Tyyppi: Blogi

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 19/2022

Julkaisuvuosi: 2022

Tekijätiedot: Hautala Saana, Virtanen Maarit, Ruotsalainen Heidi

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2022030221402>

Tiivistelmä: Osatyökykyisten ja heikommassa työmarkkina-asetuksessa olevien työelämään pääsyä tulee edistää, jotta kaikki työvoimapotentiaali saataisiin käyttöön. Myös uusia työelämäosallisuutta tukevia malleja tulee kehittää ja ottaa käyttöön. Nuorten Ystävien klubitaloissa on käytössä tuetun työllistymisen työhönvalmennus -toimintamalli. Se on keino tukea osatyökykyisiä ja vaikeasti työllistyviä klubitalojen jäseniä työelämään kiinnittymisessä. Tuetun työllistymisen menetelmä on tutkimusnäyttöön perustuva ja tehokkaaksi todettu malli edistää osatyökykyisten, ja esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien työelämään pääsyä. Työnantajayhteistyö on tärkeä osa tuettua työllistymistä ja yhteistyön kehittämiselle nähtiin tarve. Yhteistyötä lähdettiin kehittämään palvelumuotoilun keinoin. Tutkimusvaiheessa tunnistettiin työnantajien tarpeita kehittämistyölle ja viisi erilaista työnantaja profiilia. Tuotantovaiheessa tuotettiin markkinointimateriaalia työnantajien tiedon tarpeisiin ja tuetun työllistymisen markkinointiin.